



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN ALA

TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN JA PARANTAMINEN RAKENNUSTYÖMAALLA

TEKIJÄ: Raija Parviainen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala			
Koulutusohjelma Rakennusalan työnjohdon koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Raija Parviainen			
Työn nimi Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen rakennustyömaalla			
Päiväys	26.10.2016	Sivumäärä/Liitteet	26+5
Ohjaaja(t) pt tuntiopettaja Matti Ylikärppä, pt tuntiopettaja Hannu Haaranen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Lujatalo Oy			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja parantamista rakennustyömaalla. Työn toimeksiantaja oli Lujatalo Oy, joka on Luja-yhtiöihin kuuluva valtakunnallinen rakentaja.</p> <p>Tutkimusta varten suoritettiin viikon aikana työhyvinvointikysely kaikille käynnissä olleen rakennustyömaan työntekijöille sisältäen pääurakoitsijan, aliurakoitsijoiden ja henkilöstövuokrausyritysten työntekijät. Kyselyhetkellä työmaalla työskenteli noin 30 henkeä, joista 27 vastasi kyselyyn. Kysely ei koskenut pelkästään kyseisen työmaan työhyvinvointia vaan vastaajien kokemuksia pyydettiin kautta työhistorian. Työhyvinvointikysely sisälsi monivalintakysymyksiä sekä kysymyksiä, joihin pyydettiin vastaamaan sanallisesti. Niissä tiedusteltiin vastaajien kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi rakennustyömaalla.</p> <p>Vastauksista koostettiin Excel-taulukko, josta nähtiin yleinen työhyvinvoinnin taso. Lujatalolle koostetaan myös oma liite, johon kirjataan vastaajien kehitysideat työhyvinvoinnin parantamiseksi. Liitteessä myös vertaillaan pääurakoitsijan työntekijöiden vastauksia muiden työnantajien työntekijöiden vastauksiin.</p>			
Avainsanat Työhyvinvointi, työntekijä, rakennustyömaa, kehittäminen			

Field of Study Technology, Communication and Transport			
Degree Programme Degree Programme in Construction Management			
Author(s) Raija Parviainen			
Title of Thesis The maintenance and improvement of work welfare at the construction site			
Date	26 October 2016	Pages/Appendices	26+5
Supervisor(s) Mr Matti Ylikärppä, Lecturer, Mr Hannu Haaranen, Lecturer			
Client Organisation /Partners Lujatalo Ltd			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to study the maintenance and improvement of work welfare at the construction site. The work was commissioned by Lujatalo Ltd, which is part of a nationwide building company called Luja corporation.</p> <p>For the study, an inquiry was made during one week on one construction site. The inquiry concerned the work welfare at the construction site and was made for every employee of the contractor, the subcontractors and the personnel leasing company. Approximately 30 employees were working at the construction site while the inquiry was carried out, 27 of whom answered to the inquiry. The inquiry was not only particularly about the work welfare on this specific construction site, but feedback was asked considering the whole work history of the employees. The inquiry included multiple-choice questions as well as questions that were asked to answer in written form.</p> <p>The responses were compiled into an Excel spreadsheet, which expressed the general level of work welfare at construction sites. A more specified annex will be made for Lujatalo Ltd later, which concerns the employees ideas to enhance the well-being at construction sites. For comparison the answers of the employees of the main contractor will be compared on the answers of the other employees.</p>			
Keywords work welfare, employee, construction site, development			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Tausta ja tavoitteet	5
1.2	Toimeksiantaja	5
2	TYÖHYVINVOINNIN TASOT	6
2.1	Psyykkinen hyvinvointi	6
2.2	Fyysinen hyvinvointi	7
3	TYÖHYVINVOINNIN VAIKUTUKSIA YRITYKSELLE	8
3.1	Tuottavuus	8
3.2	Kustannukset	8
3.3	Sairauspoissaolot	9
3.4	Yritysimago	10
4	TUKEA TYÖSSÄJAKSAMISEEN	11
4.1	Työterveys	11
4.2	Työsuojelu	12
4.3	Työkykyä ylläpitävä toiminta	12
4.4	Työstä palautuminen	13
5	TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS LUJATALO OY:LLE	14
5.1	Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen Lujatalo Oy:llä	14
5.2	Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen	14
5.3	Kysymysten asettelu	15
5.4	Aineiston analysoiminen	15
6	TULOSTEN KÄSITTELY	17
6.1	Työajan käyttö	17
6.2	Töiden organisointi ja työtehtävät	18
6.3	Työilmapiiri	19
6.4	Työergonomia	20
6.5	Palautuminen	21
6.6	Työn tukeminen	22
7	YHTEENVETO JA POHDINTA	24
	LÄHTEET	25

1 JOHDANTO

1.1 Tausta ja tavoitteet

Aiheen opinnäytetyöhön sain työskennellessäni työnjohtoharjoittelijana Lujatalo Oy:n urakoimalla työmaalla neljän kuukauden ajan keväällä 2016. Seurasin mielenkiinnolla eri urakoitsijoiden työntekijöiden toimintaa ja kommunikointia työmaalla. Aikataulu on monella urakoitsijalla kiireinen ja edeltävän urakoitsijan työvaihe vaikuttaa myös seuraavan urakoitsijan työvaiheen alkamiseen. Tässä opinnäytetyössä haluan tutkia, miten työntekijät itse kokevat yhteistyön toimivan eri tahojen välillä ja kiireen vaikutuksen omaan työhönsä. Haluan myös perehtyä tekijöihin, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin rakennustyömaalla ja pohtia, miten sitä voitaisiin parantaa. Opinnäytetyötä varten tehdään työharjoittelutyömaallani työhyvinvointikysely. Kysely tehdään viikon aikana kaikille sillä hetkellä kyseisellä työmaalla työskenteleville ja se kattaa kaikki urakoitsijat työntekijöineen ja -johtajineen ja sekä vuokratyöntekijät.

Työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen menestykseen ja hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen tärkeä voimavara. Kun työ koetaan mielekkääksi, niin se sujuu ja on tehokasta. Hyvinvointiin parantamiseen käytetty raha saattaakin maksaa itsensä moninkertaisena takaisin, koska sillä on vaikutus yrityksen kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. On tutkittu, että kun työhyvinvointiin panostaa euron, niin sen saa kuusinkertaisena takaisin. (Työterveyslaitos 2015.)

1.2 Toimeksiantaja

Lujatalo on Luja-yhtiöihin kuuluva valtakunnallinen rakentaja. Lujatalon palveluihin kuuluu asuntorakentaminen, liike-, toimitila-, teollisuus- ja julkinen rakentaminen. Kohteita on niin uudis- kuin korjausrakentamisenkin puolella. Rakentamisen perustana ovat asiakaslähtöisyys ja energiatehokas rakentaminen. Tästä esimerkkinä on Kuopiossa sijaitseva Suomen ensimmäinen nollaenergiatalo, joka on Lujatalon rakentama. (Lujatalo 2016.) Vuonna 2015 Lujatalon liikevaihto oli 354,4 miljoonaa euroa ja se työllisti 747 henkilöä (Kauppalehti 2016).

Luja-yhtiöt on perheyritys, joka on perustettu vuonna 1953. Se on yksi Suomen suurimmista rakennusalan konserneista, jolla on toimintaa myös Ruotsissa ja Venäjällä. Konsernin liikevaihto vuonna 2015 oli 468,0 miljoonaa euroa ja työntekijöitä n. 1 600. Luja-yhtiöihin kuuluvat myös Lujabetoni Oy ja Fescon Oy. Lujabetonilla on 25 tehdasta ja se on Suomen kolmanneksi suurin betoniteollisuusyritys, joka palvelee asiakkaitaan kaikessa betonirakentamisessa. Fescon on Suomen toiseksi suurin rakennusalan kuivatuotteiden ja ratkaisujen valmistaja. (Luja-yhtiöt 2016.)

2 TYÖHYVINVOINNIN TASOT

Työhyvinvointi muodostuu sekä fyysisestä että psyykkisestä jaksamisesta. Ei riitä, että työntekijä on pelkästään fyysisesti hyvässä kunnossa ja jaksaa tehdä työmaalla monesti varsin kuormittaviakin työtehtäviä, vaan myös psyykkisen hyvinvoinnin on oltava kunnossa. Nykyään siitä onkin muodostunut lähes tärkein työhyvinvoinnin mittari, koska yhä useammin jäädään ennen aikaiselle eläkkeelle psyykkisten tekijöiden seurauksena.

Työnjohdolla on merkittävä rooli työilmapiirin kannalta rakennustyömaalla. Hyvällä esimiehellä on valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa, hyvät ihmissuhdetaidot ja hän kuuntelee työntekijöitä. Kehittämällä yhteistyötä toimivammaksi työntilaajan, muiden urakoitsijoiden sekä omien työntekijöiden ja esimiesten välillä, säästyy työnjohdon aikaa turhalta juoksentelulta eri tahojen välillä ja aikaa jää enemmän esim. henkilöstön työhyvinvointiin panostamiseen (Rakennustieto 2016). Esimiehelle kuuluu lain mukainen vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista:

”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat”. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2. luku 8 §, Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite.)

2.1 Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että ihminen hyväksyy itsensä, on tyytyväinen elämäänsä, sietää epävarmuutta sekä perusasenne elämään on avoin. Työhönsä hän on sitoutunut, aikaansaava, kiinnostunut asioista sekä osallistuva (Lampinen 2013, 3). Kun puhutaan psyykkisestä työhyvinvoinnista, tarkoitetaan sitä, miten mielekkääksi työntekijä kokee työnsä ja työilmapiirin sekä sietää stressiä ja työpaineita. (Virolainen 2012, 18.)

Työmaalla työskentelee rakennusprojektin aikana useita eri toimijoita ja erilaisia ihmisiä. Välillä aikataulu saattaa olla kireä ja aiheuttaa yhteentörmäyksiä. Tämä aiheuttaa tyytymättömyyttä ja luo huonoa työilmapiiriä, joka saattaa vaikuttaa kaikkiin työmaalla työskenteleviin. Työntekijä saattaa kokea aikataulupainetta niin esimiesten kuin muiden työntekijöidenkin taholta. Lisäksi työskentely saattaa muuttua katkonaiseksi, kun joutuu siirtymään työtehtävästä toiseen ennen kuin edellistäkään on saanut valmiiksi. Jos ei itse saa osallistua työn suunnitteluun, saattaa syntyä epävarmuuden tunne omasta toimenkuvasta. Joskus työssä saattaa joutua toistamaan samaa työvaihetta jatkuvasti ja työ tuntua yksitoikkoiselta. Tämä saattaa saada tuntemaan arvostuksen puutetta, kun työ ei tarjoa mitään haastetta tai oppimisen mahdollisuutta. Henkilöstön psyykkisen hyvinvoinnin kannalta onkin tärkeää, että esimiestyö on johdonmukaista ja tasa-arvoista.

Joskus myös fyysinen rasitus tai työturvallisuusriskit saattavat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta. Työhön saattaa vaikkapa kuulua korkealla työskentelyä, johon liittyy pelko putoamisesta vaikkakin pu-

toamissuojaus olisi kunnossa. Myös ahtaassa paikassa työskentely saattaa joillekin aiheuttaa pelkoti-loja ja jatkuva melu tai kesällä helle vedottomuuden tunnetta. Jatkuvasta psyykkisestä kuormituksesta saattaa seurata stressi stressihormonin lisääntyessä. Stressin vaikutuksesta ärtyneisyys ja jännittyneisyys lisääntyvät ja siitä saattaa seurata univaikeuksia, uupumista ja sosiaalisten suhteiden rajoittumista. (Työterveyslaitos 2016.)

2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että sekä fyysinen kunto että terveys ovat kunnossa (Leskinen & Hult 2010, 39). Työhyvinvoinnin kannalta tämä tarkoittaa fyysistä työolosuhteita, fyysistä työnkuormitusta sekä ergonomisia ratkaisuja (Virolainen 2012, 17). Rakennusalalla monet työtehtävät ovat edelleen fyysisesti kuormittavia vaikkakin ergonomiaan on viime vuosina kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Varsinkin tuki- ja liikuntaelimet ovat koetuksella. Kumarassa tai taivutetussa asennossa työskentely aiheuttaa alaselän oireita, yläraajojen ollessa hartia tason yläpuolella aiheutuu olka- ja niskaoireita ja kyykyssä työskentely taas rasittaa polvia. Erilaiset nostoissa käytettävät apuvälineet, säädettävät työskentelykorkeudet ja oikeat nostoasennot vähentävät töiden kuormittavuutta materiaalien nostoissa. Fyysistä kuormitusta rakennustyömaalla aiheuttavat myös melu, pöly, lämpötilan vaihtelut. Kesällä lämpötila voi olla varsin korkea, kun taas talvella pakkasena saattaa haitata. Työmaan siisteyteen ja työturvallisuuteen panostamalla työtapaturmia voidaan vähentää. (Työterveyslaitos 2016.)

Fyysisesti huonossa kunnossa oleva kestää rakennustyön rasituksia huonommin kuin hyväkuntoinen. Pitkään jatkunut fyysinen ylikuormitus aiheuttaa väsymystä ja hidastaa elimistön palautumista levossa. Liikunta on tehokas keino edistää terveyttä ja ylläpitää toimintakykyä. Erityisen tärkeää on varsinkin kestävyyttä ja lihasvoimaa ylläpitävä liikkuminen, joka voi olla myös harrastuksiin, työhön tai vaikkapa kesämökillä tapahtuvaan puuhasteluun liittyvää liikkumista. (Terveyskirjasto 2016.) Jotta liikunnasta saadaan mahdollisimman hyvä hyöty, on sen toistuttava riittävän usein ja sen aiheuttaman elimistön kuormituksen oltava vähintään kohtalainen. Toisaalta taas palautumisen takia ei liian raskasta. Mikäli omien työtehtävien fyysinen kuormitus tuntuu liian raskaalta, kannattaa asia ottaa puheeksi esimiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Heidän kanssaan voi yhdessä pohtia, millä apuvälineillä fyysistä kuormitusta voitaisiin vähentää ja näin ennakoimalla ehkäistä mahdollinen liiallinen kuormituksen aiheuttama sairauspoissaolo.

3 TYÖHYVINVOINNIN VAIKUTUKSIA YRITYKSELLE

3.1 Tuottavuus

Mikäli työntekijä tuntee, ettei hän pysty vaikuttamaan omaan työhönsä, työ on yksitoikkoista eikä työympäristö tarjoa riittävästi virikkeitä, saattaa työmotivaatio heikentyä. Riskialttius erilaisille virheille ja onnettomuuksille kasvaa, kun työhön ei jaksa keskittyä täydellä teholla. Aikaa kuluu virheiden korjaamiseen, kun senkin ajan voisi käyttää itse työn suorittamiseen. Kun työmotivaatio laskee, saattavat samalla poissaolot ja myöhästelyt lisääntyä. Henkilöstön tyytymättömyys vaikuttaa siten myös tuottavuuteen. (Työterveyslaitos 2016.)

Organisaation suorituskyky ja tuottavuus eivät riipu pelkästään prosessin sujuvuudesta vaan myös siitä, miten henkilöstö otetaan mukaan työn suunnitteluun ja saadaan innostettua ja sitoutettua työn tekemiseen. Työntekijän pitää saada tuntee, että hänen työpanostaan arvostetaan osana isompaa kokonaisuutta ja hänen työnsä on merkityksellistä. Työn pitää olla tarpeeksi haastavaa, työympäristön ja työvälineiden riittävän hyvät sekä henkilöstöllä riittävästi tietotaitoa työstä suoriutumiseen. Motivoitunut työntekijä tekee työnsä ahkerasti ja on innokas oppimaan uutta, joten yrityksen tulisikin tukea henkilöstön halua oppia ja tarjota koulutusta henkilöstölle tasapuolisesti. Parhaat tulokset saavutetaan silloin, kun henkilöstö viihtyy työssään. On tutkittu, että, että työhyvinvointiin sijoitettu euro voi tuottaa kuusi euroa. Jotta tämä tulos saavutettaisiin, vaaditaan pitkäjänteistä työtä työpaikan ja eri tahojen kanssa välillä. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Kun työntekijä on tyytyväinen, on asenne positiivinen sekä työtä että työympäristöä kohtaan. Ja kun henkilöstö on sitoutunut tekemiseen, ovat työn laatu ja tuottavuus hyviä. Hyvä laatu vähentää myös takuu- ja korjauskustannuksia.

3.2 Kustannukset

Mikäli työntekijä on jollakin tavalla tyytymätön työpaikkaansa tai -tehtäviinsä, saattavat lyhyet sairauspoissaolot lisääntyä. Tämä vaikuttaa suoraan yrityksen kustannuksiin, koska työnantaja maksaa tästä seuranneet kulut. Sairausajan palkan suuruus määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Rakennuslalla työntekijä on oikeutettu saamaan palkkaa lyhyissä sairauspoissaoloissa ensimmäiseltä sairauspäivältä, jos työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden, on työntekijällä yhden päivän omavastuu. Mikäli kyseessä on työtapaturma, ei karenssia ole, vaan korvaus on täyden palkan suuruinen. (Rakennusliitto 2016.)

Karkeasti arvioituna sairauspäivän hinta on EK:n mukaan keskimäärin 350 e, koska poissaolosta seuraa myös epäsuoria kuluja (EK 2016). Aikatauluun saattaa tulla viivettä, koska sairastuneelle täytyy saada sijainen. Tästä aiheutuu taas sijaisen rekrytointi- ja palkkakuluja. Sijaisen perehdyttäminenkin työtehtävään vaatii oman aikansa, jolloin tuottavuus heikkenee. Mikäli sijaista ei oteta, joutuu muu henkilöstö mahdollisesti tekemään sairastuneen henkilön työt. Tämä taas lisää stressiä ja tyytymättömyyttä muun henkilöstön keskuudessa. Kiireessä saattaa kasvaa myös virheiden määrä, joiden korjaaminen taas tuo kuluja yritykselle.

Työhyvinvoinnin edistämiseen työnantajan maksettavia kustannuksia ovat koulutus, työterveys, liikuntaharrastukset ja sosiaalinen toiminta. Työhyvinvointiin panostaminen kuitenkin kannattaa myös taloudellisesti (kuvio 1), koska sillä on niin paljon merkitystä organisaation tuloksellisuuteen. Monessa yrityksessä työhyvinvointiin ei panosteta riittävästi, koska seurataan vain lyhyen aikavälin tulosta. Työhyvinvointia tulisi kuitenkin katsoa hieman pitemmällä tähtäimellä. Pitäisi osata ennakoida tulevaa, koska pitkään jatkuessaan tyytymättömyys aiheuttaa yhä lisääntyviä poissaoloja ja lopulta saattaa johtaa työkyvyttömyyseläkkeeseen. Kustannuksia tuovat lisäksi sairauspoissaolot, tapaturma-, vakuutus ja työttömyyseläkekustannukset.



KUVIO 1. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti (Työterveyslaitos ja Guy Ahonen, 2015)

3.3 Sairauspoissaolot

Työntekijällä on oikeus lyhyeen palkalliseen sairauspoissaoloon, mikäli jokin äkillinen sairaus heikentää työkykyä niin, ettei hän selviydy työstään. Palkanmaksun ehtona on se, ettei henkilö itse ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallisesti. Työskentely puolikuntoisena voi myös aiheuttaa tapaturman vaaran. Parempi vaihtoehto tarttuvan taudin kohdalla on jäädä kotiin kuin mennä töihin ja tartuttaa tauti muihin. Pyydettyessä on työnantajalle toimitettava lääkärintodistus, mutta yleinen käytäntö on, että poissa voi olla 1-3 päivää ilman lääkärintodistusta.

Työn liiallinen fyysinen tai psyykkinen kuormitus voi aiheuttaa stressiä ja pitkään jatkuneena johtaa lopulta sairastumiseen. Ammattitaitoisesta ja hyvän kokemuksen omaavasta työntekijästä ei ole paljon hyötyä, jos hän on poissa töistä fyysisen tai henkisen sairauden takia. Nykyään mielenterveysongelmat ovat toiseksi suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja, kun otetaan huomioon kaikki alat. Eniten poissaoloja aiheuttavat selkävaivat ja vasta kolmantena ovat tarttuvista taudeista flunssa. (Terveystalo 2016)

Rakennusalan ammattiryhmissä jäädään useammin työkyvyttömyyseläkkeelle, kun verrataan työntekijöihin muilla aloilla. Suurimmat työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttajat ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyssyyt. Nämä kaksi sairausryhmää muodostavat yhdessä yli puolet työkyvyttömyyseläkkeelle jäännin syistä. (Työterveyslaitos 2016.)

3.4 Yritysimago

Työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen arvonmuodostukseen, joka luo pohjaa kilpailukyvyille, maineelle ja taloudelliselle tulokselle. Yrityksen imago muodostuu paljolti siitä, millaisen kuvan työntekijät antavat yrityksestä ulospäin. Työnjohdon positiivinen ja innostunut asenne tarttuu herkästi myös muihin työmaalla työskenteleviin, jonka jokainen työmaalla vieraileva voi huomata hyvänä työilmapiirinä. Koulukseen ja hyvinvointiin kannattaa panostaa, koska se näkyy monesti laadukkaana työn jälkeenä ja henkilöstön sitoutumisena työhönsä. Tällöin saavutetaan myös hyvä palvelutaso ja asiakastyytyväisyys. Henkilöstön jatkuva kehittäminen luo mahdollisuutta laajentua ja tuottaa uusia palveluja ja samalla yritys voi taata kestävästä tuloskehitystä. Hyvä yritysimago antaa yrityksestä ulospäin kuvan haluttuna työnantajana, joka houkuttelee yrityksen palvelukseen osajia. Myös asiakkaat ovat halukkaita tekemään yhteistyötä positiivisen yrityskuvan omaavan yrityksen kanssa.

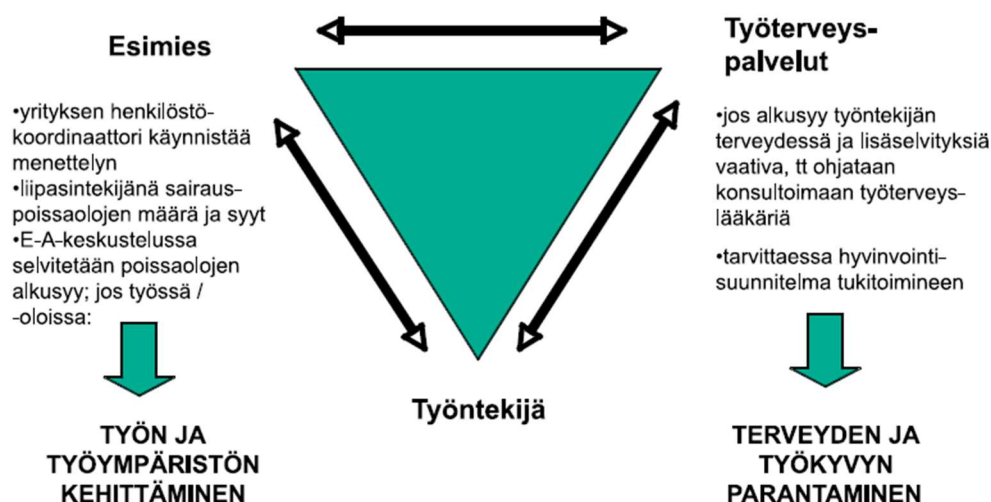
Mikäli henkilöstö ei viihdy työpaikassaan, näkyy se henkilöstön suurena vaihtuvuutena tai asiakkailta tulleenä kielteisenä palautteena. Tämä antaa yrityksestä huonon kuvan ulospäin. On järkevää pitää kiinni tehtävään koulutetusta työvoimasta, koska uuden henkilöstön perehdyttäminen vie oman aikansa. Mikäli työnantaja laiminlyö työntekijöiden kohtelua ja työturvallisuutta sekä esimiestyö on epäpätevää, saattaa yritys saada negatiivista julkisuutta. Sillä on merkitystä asiakkaiden mielenkiintoon yritystä kohtaan. Pelkkä mainonta ei riitä hyvän yrityskuvan palauttamiseen, vaan pitää miettiä syvällisemmin, että missä on epäonnistuttu ja mitä voisi tehdä paremmin.

4 TUKEA TYÖSSÄJAKSAMISEEN

4.1 Työterveys

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työterveyshuollon järjestäminen kaikille työntekijöilleen. Terveys- huollon palveluihin ei kuulu pelkästään sairaudenhoito vaan työterveys on mukana myös yrityksen ennaltaehkäisevässä ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Tarkoitus on puuttua työtä kuormittaviin tekijöihin jo varhaisessa vaiheessa, jotta rakentajat pysyisivät terveisinä ja työkykyisinä aina eläkkeelle jäämiseen saakka. Työterveys antaa apua ammattitautien ja työperäisten sairauksien toteamisessa ja työtapaturmien torjunnassa. Apuna ovat työterveyshoitajat, lääkärit ja fysioterapeutit. (Työterveyslaitos, 2016.) Työterveyshuoltopalvelujen laajuuden yritys voi päättää itse. Työterveyttä voidaan pyytää tekemään työpaikkaselvitys paikan päällä liittyen työn kuormitukseen ja vaarojen aiheuttajiin, mutta se antaa myös opastusta työn tekemiseen ergonomisesti. Yhdessä työterveyden kanssa voidaan suunnitella, toteuttaa ja seurata puutteiden korjaamiseksi tehtyjen tavoitteiden toteutumista.

Jos esimiehellä on huoli työntekijän hyvinvointiin liittyen ja hän huomaa, ettei työntekijä suoriudu tehtävistään syystä tai toisesta entiseen malliin, voi hän ohjata työntekijän työterveyshuoltoon (kuvio 2). Esimies voi myös keskustella työntekijän kanssa ja tiedustella, millaista tukea hän tarvitsisi selviytyäkseen työstään paremmin. Mikäli keskustelu ei tuota tulosta, saatetaan tarvita asiantuntija-apua ja terveydenalan ammattilaisen näkemys. Esimiehen on kuitenkin muistettava, että työntekijällä on turvanaan laki yksityisyyden suojasta. Työntekijän ei välttämättä ole helppoa puhua esimiehelle, koska hän saattaa tuntea häpeää, pelätä työnsä puolesta tai tuntea epäluottamusta johtoa kohtaan. Mikäli työntekijän työkykyyn ei tule parannusta, voidaan sopia uusista työjärjestelyistä työterveysneuvottelussa. Neuvottelussa on mukana työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja. Mukana voi olla myös työntekijän oma tukihenkilö kuten työsuoja-aluevaltuutettu. Joskus esimies saattaa tarvita itsekin keskusteluapua oman jaksamisensa takia. (Ahola 2011, 43-46.)



KUVIO 2. Terveiden ja työkyvyn parantaminen (Suomen Työterveyslääkäriyhdistys r.y., 2016)

4.2 Työsuojelu

Työsuojeluorganisaatio toimii rakennustyömaalla varmistaakseen turvallisen ja terveellisen työskenteelyn. Jokaisella rakennustyömaalla on oltava työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimeämä henkilö, jolla on oltava riittävä pätevyys ja tunnettava työsuojelusäännökset sekä työpaikan olosuhteet. Työsuojelupäällikkö toimii yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojeluvaltuutettu on taas työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö. Työsuojeluvaltuutettu on lakisääteinen, mikäli työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen henkilöä. Jos työsuojeluvaltuutettu havaitsee työmaalla epäkohtia, ilmoittaa hän niistä työsuojelupäällikölle, työnjohdolle tai tarvittaessa työsuojeluviranomaiselle. Välitöntä vakavaa hengenvaaraa tai terveyshaittaa aiheuttava työ on oikeus keskeyttää välittömästi. Työsuojeluvaltuutettu voi tarvittaessa osallistua keskusteluun esimiehen ja työntekijän välillä ja osallistua työsuojelutarkastuksiin. Työaika tehtävän hoitamiseen työsuojeluvaltuutettu voi käyttää Rakennusalan työehtosopimuksen 2016-2017 mukaan niin, että kerrotaan hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä luvulla 0,291 (TOL). Tästä saadaan vapautuksen tuntimäärä neljälle viikolle (Rakennusliitto 2016).

Työsuojelutoimikunta on perustettava, kun henkilöstömäärä ylittää 20 työntekijää. Toimikunnassa on edustaja henkilöstöstä, työnantajalta ja toimihenkilöistä. Toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan. Työnantaja on velvollinen tekemään työsuojeluhenkilöilmoituksen Työturvallisuuskeskukseen työsuojelun yhteistoiminnasta ja yhteistoimintahenkilöistä. (VTT 2016.)

4.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työhyvinvointi on varsin laaja käsite (kuvio 3), josta työkyky on vain pieni osa. Viime vuosina, kun työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota lisääntyvässä määrin, on entisen TYKY-toiminnan eli työkykyä ylläpitävän toiminnan sijaan on ruvettu enemmän järjestämään TYHY-toimintaa eli työhyvinvointia edistävää toimintaa. TYHY-toiminnalla pyritään siihen, että se olisi mukana joka arkipäivä sen sijaan, että työkykyyn kiinnitettäisiin huomiota vain pari kertaa vuodessa tapahtuvana liikuntailtapäivänä ja sen jälkeisenä rentona illanviettona. Henkilöstön mielipidettä tulisi kuunnella työhyvinvoinnin suunnittelussa, johon osana kuuluu työhyvinvointikyselyt. (Tyky-päivä.net 2016.)

Henkilöstön työhyvinvointia voi työnantaja tukea myös omalla ajalla tapahtuvana toimintana. Tässäkin asiassa kiinnitetään nykyään enemmän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuin pelkkään fyysistä kuntoa ylläpitävään toimintaan. Tästä esimerkkinä ovat monessa yrityksessä käytössä olevat kulttuurisetelit tai vastaavat virikesetelit, joiden käyttökohteet ovat varsin monipuolisia. Kokonaisvaltaisen työhyvinvointiohjelman suunnitteluun voi yritys pyytää apua työterveydestä. Suunnittelu voi olla myös henkilökohtaista opastusta työntekijälle, jonka tarkoituksena on kartoittaa elämäntapariskejä ja antaa tukea elämäntapamuutoksessa sekä motivoida oman hyvinvoinnin edistämisessä. Esimiestä työterveys voi tukea tarjoamalla apua oppia tunnistamaan hälytysmerkkejä työyhteisössä ja keinoja niiden ratkaisemiseksi.



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin muodostuminen (Tykypäivä.net, 2016)

4.4 Työstä palautuminen

Työntekijällä on oltava riittävästi vapaa-aikaa, koska se auttaa palautumaan työviikosta. Palautuminen on sekä kehon että mielen hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Kun vapaa-aika on tyydyttävää, tuntee ihminen itsensä levänneeksi ja virkeäksi. Hyvin palautunut työntekijä jaksaa paremmin tarttua työhön ja on oppimiskykyisempi. Palautumista edesauttavat esim. fyysisen kunnon ylläpitäminen, harrastukset, sosiaaliset suhteet, perhe ja riittävä lepo. Elintavoilla onkin suuri merkitys työssäjaksamisen kannalta.

Palautumisen takia on tärkeää, että työntekijä voi pitää loman suunnitellun mukaisesti ja se on yhtäjaksoinen eikä pätkissä pidetty. Ei pidä myöskään unohtaa levähdyshetkiä kesken työpäivän. Lounas- ja kahvitauot jaksottavat päivää ja vievät ajatukset hetkeksi pois työasioista sekä antavat mahdollisuuden keskustella työtovereiden kanssa muustakin kuin työasioista. Sosiaaliset kanssakäymiset saattavat jäädä vapaa-ajalla vähäisiksi, jos työpäivät venyvät pitkiksi. Silloin viikonloppunakaan ei välttämättä jaksa paljoa harrastaa ja vapaa-aika voikin muuttua paljolti television katsomiseksi kotisohvalta. Muu harrastaminen saattaa jäädä vähäiseksi ja ystävien kanssa vietetty aika muuttua sosiaalisen median kautta tapahtuvaan yhteydenpitoon. Näin työelämä alkaa vaikuttaa negatiivisesti myös yksityiselämään ja sen laatu heikkenee. Työn aiheuttaman stressin lisääntyessä uni saattaa muuttua katkonnaiseksi, kun henkilö alkaa heräillä useita kertoja yön aikana. Tämä aiheuttaa univajetta, joka vaikuttaa tarkkaavaisuuteen, mielialaan ja muistiin. (Työterveyslaitos 2016.)

5 TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS LUJATALO OY:LLE

5.1 Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen Lujatalo Oy:llä

Opinnäytetyössä tehtiin Lujatalolle tutkimus työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja parantamisesta rakennustyömaalla. Lujatalolla henkilöstön hyvinvointi on yritysvastuun keskeinen osa-alue. Vuosittain yrityksessä suoritetaan henkilöstökysely, jonka avulla henkilöstön työhyvinvointia pystytään seuraamaan sekä kehittämään. Työhyvinvoinnin kehittämisessä Lujatalo pyrkii pitkäjänteisyyteen, koska se näkee osaavan ja yritykseen sitoutuneen henkilöstön yhtenä yrityksen tärkeimmistä menestystekijöistä. Henkilöstön pysyvyyttä tutkittaessa, oli keskimääräinen työssäoloaika Lujatalolla vuonna 2012 n. 7,6 vuotta. Uusien työntekijöiden perehdyttämistä varten on Lujatalolla oma perehdyttämisjärjestelmä. Perehdytyksen toteutumista seurataan vuosittain kehityskeskusteluissa. Yrityksessä laaditaan vuosittain koulutus- ja kehittämissuunnitelma, jossa tärkeä osa-alue on johtamisen ja työturvallisuuden kehittäminen. Aktiivisen työturvallisuustyön ansiosta tapaturmataajuutta onkin yrityksessä saatu viime vuosina laskettua. Työmaalla tarvittavien pakollisten korttipätevyyksien ylläpitokoulutukset kuuluvat luonnollisesti Lujatalon koulutusohjelmaan. Yrityksellä on käytössään lakisääteistä laajempi työterveyshuolto. Henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin tukena on varhaisen välittämisen toimintamalli, jonka avulla pyritään havaitsemaan ajoissa työn tekemiseen liittyvät ongelmat. Kun niihin puututaan järjestelmällisesti riittävän ajoissa, eivät ne ehdi vaarantaa työntekijän tai työyhteisön hyvinvointia. Lujatalolla on kannustava palkkausjärjestelmä, jolla on tarkoitus palkita henkilöstöä tuloksekkaasta toiminnasta. Henkilöstön merkkipäivien huomioiminen ja edulliset lomamökit vapaa-aikaan ovat myös tukemassa henkilöstön hyvinvointia. Tyhy-toimintaa tuetaan Lujatalolla Lujatiimi-toiminnan kautta virkistysmäärärahojen turvin. (Lujatalo 2016.)

5.2 Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja parantamista rakennustyömaalla. Otanta tutkimukseen saatiin Lujatalon urakoimalta työmaalta. Kysely tehtiin syksyllä 2016 kaikille kyselyhetkellä työmaalla työskennelleille henkilöille. Työmaalla työskenteli pääurakoitsijan, aliurakoitsijoiden sekä henkilöstövuokrausyritysten työntekijöitä. Työntekijät koostuivat niin suorittavan työn kuin esimiestyönkin tekijöistä. Työmaalla työskenteli kyselyhetkellä n. 30 työntekijää, joista yksi oli nainen ja muut miehiä. Työmaalla elettiin kyselyhetkellä kiireistä aikaa, koska luovutukseen on aikaa enää reilu kuukausi. Tämän pelättiin vaikuttavan vastaajien määrään negatiivisesti. Pelkona oli myös, että työntekijät eivät ehdi paneutua sanallisten vastausten antamiseen kovin tarkasti. Tärkeää oli saada mukaan jokaisen urakoitsijan työntekijöiltä vastauksia mahdollisimman hyvän käsityksen saamiseksi koko työmaan hyvinvointiin liittyen. Kysymyslomakkeella ei kuitenkaan ole tarkentavaa kysymystä työnantajasta muuten kuin pääurakoitsija-/aliurakoitsijatasolla, jotta kynnys vastaamiseen olisi ollut pienempi.

Tutkimus suoritettiin jakamalla työhyvinvointia koskevat kyselylomakkeet työmaan taukotiloihin ja hie-
man selvittämällä etukäteen työntekijöille tutkimuksen luonteesta ja tarkoituksesta. Poissaolleille työn-

tekijöille ja esimiehille lähetettiin kyselylomakkeet sähköpostilla siltä osin, kun sähköpostiosoitteet olivat tiedossa. Tätä varten tehtiin oma sähköinen lomake. Vastausaikaa kyselyyn vastaamiseen annettiin viikko. Viimeisen kyselypäivän aamuna työmaalla työskennelleitä muistutettiin kyselyyn osallistumisesta.

5.3 Kysymysten asettelu

Lomakkeella oli kahdeksan eri aihealuetta, joissa kussakin oli muutamia rasti ruutuun -kysymyksiä ja niiden lopussa kysymyksiä, joihin pyydettiin vastaamaan sanallisesti. Niissä kysyttiin työntekijöiden omia kokemuksia ja parannusehdotuksia kuhunkin aihealueeseen liittyen. Rasti ruutuun -vastaukset luokiteltiin seuraavasti: erittäin harvoin, melko harvoin, silloin tällöin, melko usein, lähes aina. Kysymysten asettelu liittyi suurelta osin omiin havaintoihin työnjohdon harjoittelujaksolla ja kysymysten oli tarkoitus kattaa työhyvinvointiin liittyviä asioita mahdollisimman monelta kantilta. Kysymyksissä huomioitiin erityisesti se, että työmaalla työskenteli useiden eri työnantajien työntekijöitä. Kysymyksiä oli esim. töiden organisointiin ja työtehtävien jaon oikeudenmukaisuuteen liittyen, joita jokainen pohti omaan työnantajaansa peilaten. Kiireisen aikataulun vaikutusta haluttiin myös tutkia. Jollakin urakoitsijalla työt saattavat viivästyä, koska toisen urakoitsijan edeltävä työvaihe ei ole vielä valmistunut. Aiheuttaako tämä pinnan kiristymistä ja ristiriitoja eri urakoitsijoiden työntekijöiden välillä eri työmailla. Haluttiin myös tutkia, että millainen vaikutus yhden urakoitsijan työntekijöiden huonolla työilmapiirillä on koko työmaan työilmapiiriä ajatellen. Toisaalta asian voi myös nähdä toisin päin eli yhden urakoitsijan positiivinen asenne voi tarttua muihin.

Lomakkeen täyttäjän perustietojen jälkeen selvitettiin työaikaan liittyviä asioita. Työntekijöiltä kysyttiin mm., että ehtikö henkilö tehdä työt työajan puitteissa ja pitää tarvittavat tauot. Laajin ja ehkä mielenkiintoisin osio oli työilmapiiriin liittyvä osio. Työergonomiaosiossa lähestyttiin työhyvinvointia fyysisen kuormittavuuden näkökulmasta. Lomakkeella kysyttiin myös, että pystyykö työntekijä irtautumaan työstä vapaa-aikana vai painavatko työt mieltä myös silloin. Tätä varten tiedusteltiin työntekijöiden omakohtaisia palautumiskeinoja. Tutkimuksen viimeisessä osiossa pyrittiin selvittämään työnantajan tarjoaman tuen riittävyttä ja mahdollista tarvetta lisätuelle.

5.4 Aineiston analysoiminen

Tulosten käsittely aloitettiin selvittämällä, millaisia työntekijöitä otanta tarkalleen sisälsi, kuten keski-ikä, työnantaja, sukupuoli ja työsuhteen laatu. Kaikki vastaukset siirrettiin Excel-taulukkoon, jotta saatiin vastausprosentit eri kysymyksiin ja aineiston analysoiminen oli näin jatkossa nopeampaa. Saatiin myös vastausprosentti koskien koko kyselyä laskemalla palautetut vastaukset ja vertaamalla tulosta sen hetkiseen työntekijämäärään työmaalla. Seuraavaksi tutkittiin rasti ruutuun -osion vastauksia tarkemmin ja tehtiin niistä yhteenveto. Saatiin yleinen katsaus asioista, jotka työntekijöiden mielestä ovat hyvin ja mitkä asiat taas vaativat lisää panostamista työnantajalta liittyen työhyvinvointiin. Sitten tarkasteltiin työntekijöiden antamia sanallisia vastauksia. Näistä työntekijöiden kehitysideoista työhyvinvoinnin parantamiseksi koostettiin Lujatalolle erillinen liite. Liitteessä verrattiin myös Lujatalon oman

henkilöstön vastauksia muiden urakoitsijoiden henkilöstön vastauksiin, jolloin saatiin katsaus Lujan henkilöstön viihtymisestä omalla työnantajalla.

Tarkoitus oli saada mahdollisen laaja otanta kyselyyn ja suorittaa se myös ulkomaalaisille työntekijöille, jotka työskentelivät työmaalla keväällä 2016. Heidän urakkansa ehti kuitenkin loppua ennen kyselyn suorittamista. Kysymyksissä oli osio liittyen työssä matkustamiseen yleensäkin. Koska työssä matkustavien osuus oli kaiken kaikkiaan niin pieni ja otanta tältä osin oli varsin suppea, ei matkustamista käsitelty tässä tutkimuksessa.

6 TULOSTEN KÄSITTELY

Työmaalla työskenteli kyselyhetkellä noin 30 työntekijää. Kysely suoritettiin heille kaikille. Kyselyyn vastasi 27 henkeä (taulukko 1), joten vastausprosentiksi saatiin 90 %. Vastaajista 13 oli pääurakoitsijan, 13 aliurakoitsijoiden ja yksi henkilöstövuokrausyritysten työntekijöitä. Koska vain yksi vastaajista oli vuokratyöntekijä, niin tunnistettavuuden takia hänen vastauksiaan ei käsitelty erikseen Lujatalon liitteessä, mutta huomioitiin yhteistuloksessa. Esimiehiä vastaajista oli kahdeksan ja loput suorittavan työn tekijöitä. Naisia vastaajista oli yksi ja loput miehiä. Vastaajista 24 oli vakituksessa työsuhteessa työnantajaan, harjoittelijoita oli kaksi ja määräaikaista yksi. Vastaajista 23 ilmoitti ikänsä, joiden keski-ikä oli 42,7 vuotta.

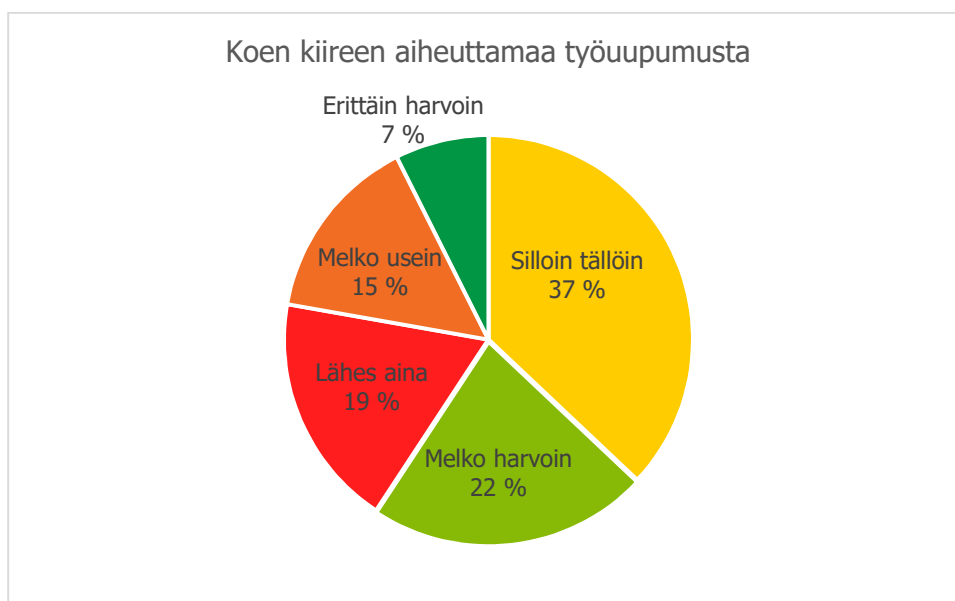
TAULUKKO 1. Perustiedot vastaajista (Parviainen, 2016)

Määrä	kpl	kpl	kpl	
Sukupuoli	Mies	Nainen		
	26	1		
Asema	Suorittava työ	Esimiestyö		
	19	8		
Ikä	25 v tai alle	26 – 54 v	55 v tai yli	Keski-ikä
	4	12	7	42,7 vuotta
Työnantaja	Pääurakoitsija	Aliurakoitsija	Henkilöstövuokr.	
	13	13	1	
Työsuhte	Vakituinen	Määräaikainen	Harjoittelija	
	24	1	2	

6.1 Työajan käyttö

Ensimmäisessä kyselyn osiossa selvitettiin kyselyyn vastanneiden työajan riittävyttä ja kiireen vaikutusta työhön. Puolet vastaajista katsoi, että he ehtivät tehdä työnsä työajan puitteissa melko usein, 26 % taas lähes aina. Koettiin kuitenkin, että kiireinen aikataulu vaikuttaa monella tavalla työn tehokkuuteen. Suurimmaksi ongelmaksi vastaajat katsoivat sen, että työt hajautuvat kiireessä ja työnteko menee pomppimiseksi paikasta toiseen. Edellistä työvaihetta ei ehdi saada valmiiksi, kun joutuu jo siirtymään seuraavaan työtehtävään. Vastaajista 67 % vastasikin, että kiireinen aikataulu hajauttaa töitä vähintäänkin melko usein. Harmiteltiin myös sitä, että kiire aiheuttaa turhaa hutilointia, estää työn tekemisen siististi ja vaikuttaa jaksamiseen. Vastauslomakkeissa myös mainittiin, että kiireessä huolimattomuusvirheiden määrä kasvaa ja keskittymiskyky heikkenee. Tarvittavat tauot vastaajista 89 % sai pitää vähintäänkin lähes aina. Sellaisilla, joilla tauot jäivät välillä pitämättä, vaikutus näkyi pinnan kirstymisenä ja stressinä. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että kiire ei vaikuta työsuoritukseen millään tavalla.

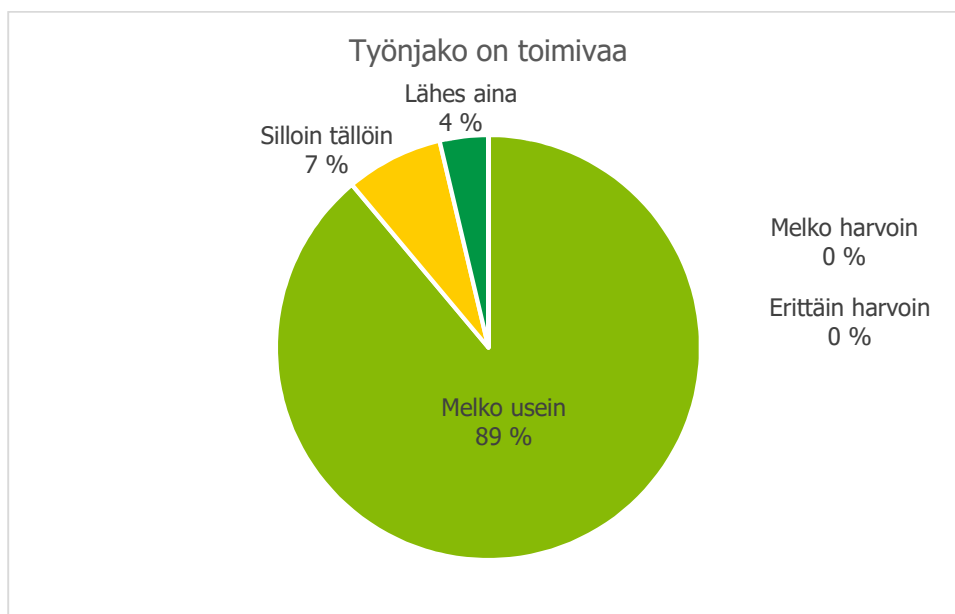
Kun vastaajilta tiedusteltiin, että kokevatko he tietävänsä työtehtävänsä riittävän ajoissa, niin 78 % vastaajista vastasi joko melko usein tai lähes aina. Erittäin harvoin tai melko harvoin ei kysymykseen vastannut kukaan. Vastaajat vaikuttivat siis olevan tyytyväisiä siihen, että työtehtävät ovat tiedossa riittävän ajoissa. Eniten hajontaa vastauksissa aiheutti kysymys liittyen kiireen aiheuttamaan työuupumukseen (kuvio 4). Erittäin harvoin vastaajista 7 % tuntee kokevansa työuupumusta, kun taas lähes aina 19 %. Muut vastaukset jakaantuivat tasaisesti muihin luokituksiin. Vastaajista kaikki, jotka tuntevat työuupumusta lähes aina, kuuluvat suorittavan työn tekijöihin.



KUVIO 4. Kiireen aiheuttama työuupumus (Parviainen, 2016)

6.2 Töiden organisointi ja työtehtävät

Töiden organisointia koskevilla kysymyksillä vastauksia pyydettiin koskien omaa työnantajaa. Pääsääntöisesti oltiin tyytyväisiä työnjaon toimivuuteen, sillä 93 % vastaajista piti sitä toimivana melko usein tai lähes aina (kuvio 5). Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että työnjako toimisi vain erittäin harvoin tai edes harvoin. Toki tasapuolisuutta ja uusia haasteita toivottiin tehtävänjaossa. Työtehtävien ohjeistuksesta oltiin lähes samoilla linjoilla, eli 93 % vastaajista katsoi sen olevan toimivaa ja selkeää melko usein tai lähes aina. Oman työn suunnitteluun jokaisella on vaikutusmahdollisuus vähintäänkin silloin tällöin ja suurimmalla osalla melko usein. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävät vastaavat koulutusta ja ovat asianmukaisia lähes aina. Työtehtävien yksitoikkoisuudesta kysyttäessä vastaukset jakautuivat laidasta laitaan eli yksitoikkoisena niitä piti melko harvoin 56 %, erittäin harvoin tai ei koskaan 7 % ja lähes aina 11 % vastaajista. Vaikka tehtävien ohjeistuksen katsottiinkin olevan suurimmaksi osaksi selkeää, kritisoitiin sitä, että joskus helpot asiat ohjeistetaan liian monimutkaisesti. Jotkut työt olisi voinut muutamien vastaajien mielestä tehdä fiksummin eri tavalla. Vastaajista 67 % joutuukin vähintään silloin tällöin suorittamaan työtehtäviä, jotka heidän mielestään pitäisi tehdä eri tavalla. Ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä koki saavansa 33 % silloin tällöin, mutta suurin osa melko harvoin tai erittäin harvoin. Työntekijöiden kehittämis ehdotuksia koskien töiden organisointia on käsitelty erillisessä Lujatalon liitteessä.

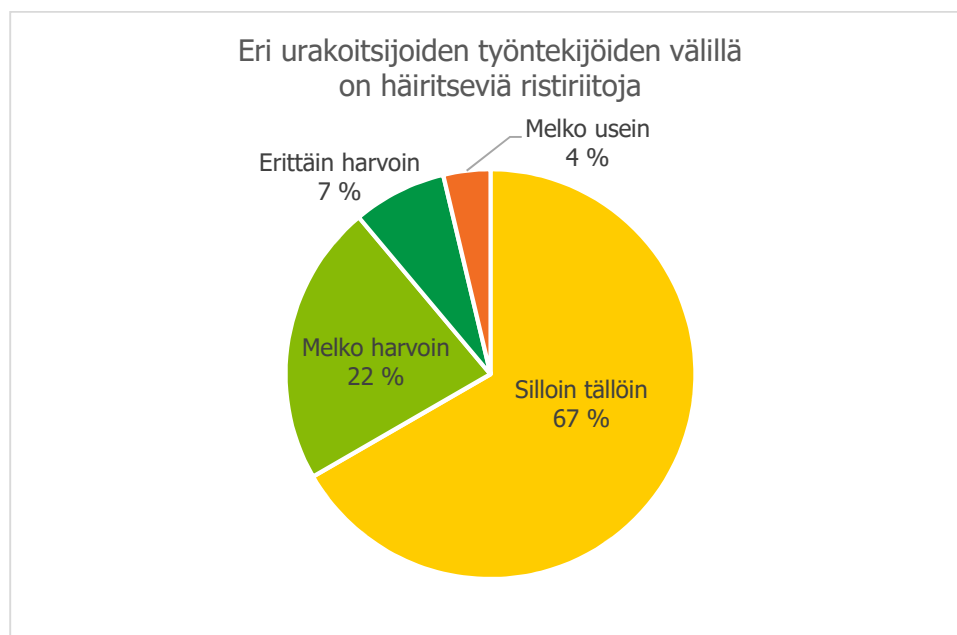


KUVIO 5. Työnjaon toimivuus (Parviainen, 2016)

6.3 Työilmapiiri

Ylivoimaisesti eniten sanallista palautetta tuli työilmapiiriosioon. Suurimmaksi ongelmaksi työilmapiirin kannalta vastaajat katsoivat kiireen, joka tuo mukanaan erilaisia lieveilmiöitä kuten pinnan kiristymistä ja siten vaikutusta myös henkilöiden välisiin suhteisiin. Kyselyyn vastanneiden mielestä työilmapiirillä on tärkeä merkitys työhyvinvoinnin kannalta, koska vastanneista 89 % vastasi, että lähes aina. Yleensä yhteishengen koettiin olevan hyvä ja yli puolet vastaajista olikin sitä mieltä, että näin on melko usein ja 33 % sitä mieltä, että lähes aina. Suurin osa koki työtovereiden merkityksen tärkeäksi, koska heiltä saa hyvin apua tarvittaessa ja he kuuntelevat työhön liittyvissä ongelmissa. Silloin tällöin työtovereiden välillä on havaittavissa häiritseviä ristiriitoja, mutta yleensä asiat saadaan sovittua paikan päällä itse. Työntekijöillä on jonkin verran vaikutusmahdollisuutta siihen, kenen kanssa he saavat tehdä yhteistyötä. Jatkuvasti ei yhteistyöstä kuitenkaan saa päättää kukaan, mutta 77 % saa päättää vähintäänkin silloin tällöin tai melko usein, kun taas erittäin harvoin tai ei koskaan 15 % vastaajista. Lähiesimiehen johtamistavan oikeudenmukaisuuteen ja tasapuoliseen luotetaan, koska vastaajista 93 % katsoi näin tapahtuvan joko melko usein tai lähes aina. Lähiesimiehen katsottiin myös melko usein pyrkivän luomaan hyvää työilmapiiriä omalla käytöksellään. Vastaajista 52 % koki, että esimies rohkaisee sanomaan oman mielipiteensä melko usein ja 15 %, että lähes aina. Vain kaksi vastaajista tunsu, ettei omaa mielipidettä pysty tuomaan esille. Vastaajista 59 % oli sitä mieltä, että muiden urakoitsijoiden työntekijät antavat työrauhan vähintään melko usein ja kunnioittavat muiden urakoitsijoiden työtä. Eri urakoitsijoiden työntekijöiden välillä todettiin olevan häiritseviä ristiriitoja silloin tällöin 67 % vastaajan mielestä (kuvio 6). Jatkuvana ongelmana tätä ei nähnyt kukaan. Se, että urakoitsijat vaihtuvat ja joutuu tekemään työtä vieraiden ihmisten kanssa, vaikuttaa työilmapiiriin suurimmaksi osaksi vain silloin tällöin. Kiusaaminen ei näyttäisi olevan ongelma työmaalla, koska 63 % vastaajista ei ollut juuri koskaan sitä koskaan sitä havainnut, 26 % melko har-

voin ja silloin tällöinkin vain 7 %. Vain yksi vastaaja koki kiusaamisen jatkuvana ongelmana. Työntekijöiden antamia sanallisia parannus- ja kehittämisehdotuksia liittyen työilmapiiriin on käsitelty erillisessä Lujatalon liitteessä.



KUVIO 6. Ristiriidat eri urakoitsijoiden työntekijöiden välillä (Parviainen, 2016)

6.4 Työergonomia

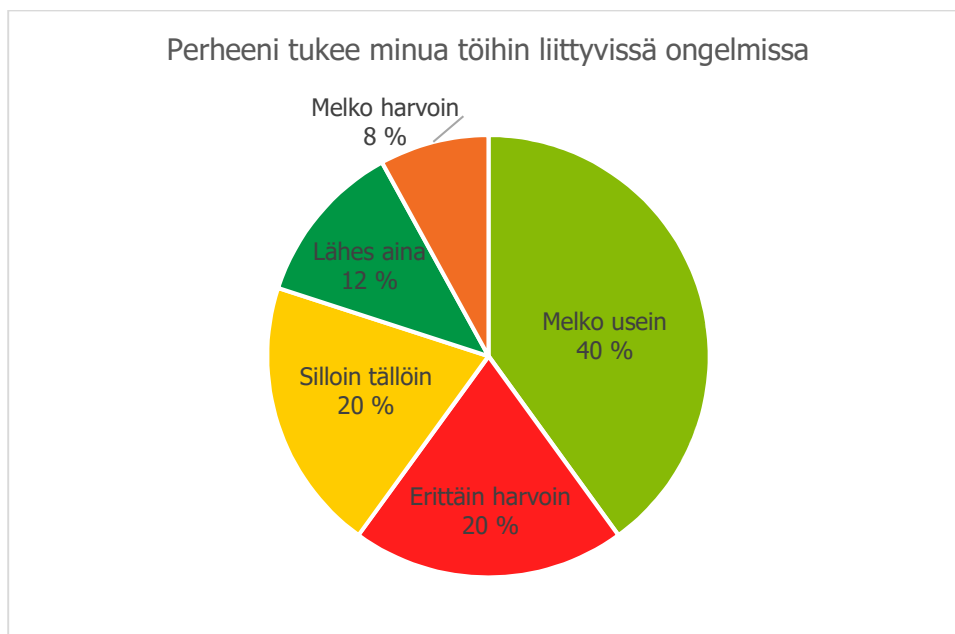
Työergonomiaosiossa tiedusteltiin ensiksi työn fyysistä kuormittavuutta. Vastaajista 19 % oli sitä mieltä, että se on kuormittavaa lähes aina. Vastauksia tuli kaikkiin vaihtoehtoihin melko tasaisesti. Kahdella vastaajista työ on aiheuttanut pysyvää fyysistä vauriota, mutta muilla fyysiset ongelmat ovat lähinnä lyhytaikaisia kipuja, jotka aiheuttavat lyhyitä sairauspoissaoloja. Erilaisista nostoapuvälineistä ja ergonomiakoulutuksesta katsottiin olevan hyötyä. Mikäli työ on aiheuttanut jotakin fyysistä vauriota, huomioi oma työnantaja sen yleensä ottaen hyvin. Vastaajista 89 % oli sitä mieltä, että vähintäänkin silloin tällöin tarjoaa työnantaja apuvälineitä liittyen työergonomiaan. Ohjeistusta esim. nostoihin liittyen saa erittäin harvoin 15 %, suurin osa kuitenkin vähintäänkin silloin tällöin (kuvio 7). Työturvallisuuteen kiinnitetään huomiota kaikkien vastaajien mielestä hyvin, koska 93 % vastasi, että vähintäänkin melko usein. Yksikään ei vastannut, että erittäin harvoin tai edes melko harvoin. Työntekijöiden antamia sanallisia parannus- ja kehittämisehdotuksia liittyen työergonomiaan on käsitelty erillisessä Lujatalon liitteessä.



KUVIO 7. Työnantajan antama työergonomiaohjeistus (Parviainen, 2016)

6.5 Palautuminen

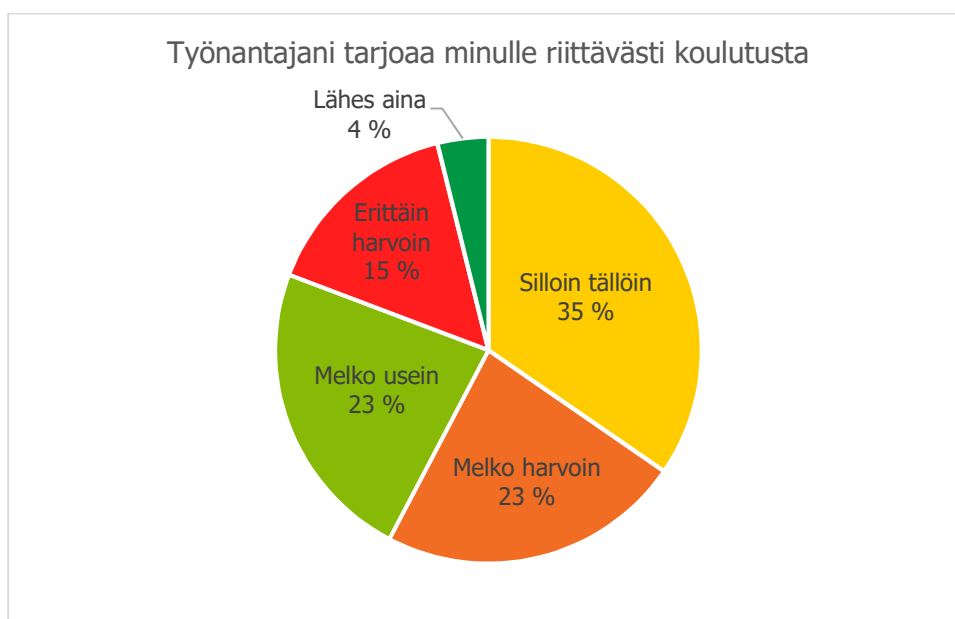
Työstä palautumisessa vastaajien tärkein keino ovat harrastukset. Vastaajista 41 % oli sitä mieltä, että harrastukset auttavat jaksamaan lähes aina ja 96 %, että vähintäänkin silloin tällöin kaikki vastaukset mukaan lukien. Sanallisissa vastauksissa suurin osa mainitsi tärkeimmäksi palautumiskeinoksi harrastuksista säännöllisen liikunnan, jonka katsottiin auttavan niin ruumiin kuin mielenkin palautumisessa. Vapaa-ajalla työasiat painavat mieltä 15 %:lla vastaajista melko usein, mutta kenelläkään ei jatkuvasti. Suurimmalla osalla työasiat painavat mieltä vain silloin tällöin. Työstä aiheutuva unettomuudesta kärsii yksi vastaajista melko usein, kun taas erittäin harvoin 30 % vastaajista. Jatkuvaa ongelmaa unettomuudesta ei ole yhdelläkään. Perhe on monelle tärkeä tuki töihin liittyvissä ongelmissa ja heiltä saa myös kuunteluapua (kuvio 8). Perheen kanssa puuhastelu saa vastausten mukaan työasiat unohtumaan. Yli puolet saa tukea perheeltään vähintäänkin melko usein, kun taas ystäviltä vastaavasti 38% vastaajista. Ystävien merkitys korostui varsinkin nuorilla vastaajilla, joilla ei vielä omaa perhettä välttämättä ole. Myös luonto ja lepo mainittiin palautumiskeinoina.



KUVIO 7. Perheen merkitys palautumisessa (Parviainen, 2016)

6.6 Työn tukeminen

Viimeisessä kyselylomakkeen osiossa työntekijöiltä tiedusteltiin sitä, onko työnantajalta saatu tuki työssä jaksamisen kannalta riittävää. Pyydettiin myös keinoja siihen, mikä motivoisi pysymään työnantajan palveluksessa jatkossakin. Näitä keinoja on käsitelty erillisessä Lujatalon liitteessä. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajalle on vähintäänkin melko usein tärkeää, että työntekijä viihtyy työssään. Samoilla linjoilla vastaajat olivat työnantajan tarjoaman tuen osalta. Tyhy-toiminnan ja kulttuurisetelien merkityksestä työssäjaksamiseen vastaukset jakaantuivat laajasti. Vastaajista 21 % piti niitä erittäin tärkeänä, kun taas 13 % vastasi, että niillä on merkitystä erittäin harvoin. Rahakannustinta piti tärkeänä vähintäänkin silloin tällöin 85 % vastaajista, kun taas 11 % vastasi, että sillä ei ole merkitystä työn tehokkuuteen. Koulutusta vastaajat kertoivat tarvitsevansa lisää (kuvio 8). Vastaajista 15 % ei päässyt koulutukseen juuri koskaan. Suurin osa kuului joukkoon, joille koulutusta tarjotaan melko harvoin tai silloin tällöin. Viimeisenä kysyttiin työterveydessä asiointia. Fyysisen jaksamisen takia siellä vastasi asioineensa erittäin harvoin 52 % vastaajista, kun taas psyykkisen jaksamisen kanssa vastaava luku oli 80%. Fyysisen jaksamisen takia kaksi vastasi asioivansa työterveydessä usein, mutta psyykkisen jaksamisen takia siellä asioidaan enintään melko harvoin.



KUVIO 8. Työnantajan tarjoaman koulutuksen riittävyys (Parviainen, 2016)

7 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mistä rakennustyömaalla työskentelevien työhyvinvointi koostuu ja miten sitä voitaisiin parantaa. Vaikka tutkimus tehtiinkin Lujatalon yhdellä työmaalla koskien kaikkia kyselyhetkellä työmaalla työskennelleitä, niin nyt ei keskitytty vain kyseisen työmaan työhyvinvointiin vaan työntekijöiltä pyydettiin kokemuksia läpi työhistorian. Tutkimuksessa selvitettiin työajan käyttöön, töiden organisointiin, työilmapiiriin, työergonomiaan, palautumiseen ja työn tukemiseen liittyviä asioita. Kokemuksia vastaajilta pyydettiin myös liittyen työssä matkustamiseen, mutta koska kyselyhetkellä työmaalla oli niin vähän työssään matkustavia ja otanta siten tältä osin suppea, jätettiin työssä matkustaminen tässä tutkimuksessa käsittelemättä.

Tuloksena vastauksien eri osa-alueista syntyi Excel-taulukot, joista selvisi työhyvinvoinnin taso yleisellä tasolla. Opinnäytetyössä tutkittiin, mistä nämä taulukoiden arvot koostuvat, mutta työhön kerättiin myös sanallisista vastauksista saatua tietoa. Erona tässä kyselytutkimuksessa perinteiseen henkilöstön hyvinvointitutkimukseen oli se, että se ei koskenut pelkästään Lujatalon henkilöstöä vaan kaikkien työnantajien työntekijöitä, jotka työskentelivät työmaalla kyselyviikon aikana.

Lujatalolle tehtiin myös tarkemmat Excel-taulukot, joista pystyttiin vertaamaan Lujatalon omien työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa muiden urakoitsijoiden työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoon. Nämä Excel-taulukot sekä työntekijöiltä saadut kehitysehdotukset kerättiin Lujatalon omaan liitteeseen, jonka tuloksia voi hyödyntää osana Lujatalon henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa. Kyselytutkimuksen kysymykset ja otanta poikkeavat Lujatalon omista työhyvinvointikyselyistä, joten tämä tutkimus tuo mahdollisesti jatakin uutta näkökulmaa työmaalla työskentelevien työhyvinvointiin liittyen.

Eniten rakennustyömaalla työskentelevien työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttava tekijä näyttäisi kyselytutkimuksen mukaan olevan kiire. Se tuli esille usean eri aihealueen sanallisissa vastauksissa. Kiireisen aikataulun takia virheiden määrä kasvaa ja työtehokkuus heikkenee. Kiire vaikuttaa kunkin omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin mutta myös työilmapiiriin. Esimiehellä on tärkeä rooli siinä, millaiseksi työilmapiiri työmaalla muodostuu, ja työtovereilta saadaan apua tarvittaessa. Työmaalla työskentelevien välille syntyy toisinaan ristiriitoja, mutta ne saadaan yleensä sovittua pienen selvittelyn jälkeen paikan päällä.

Päädyin aiheena työhyvinvointiin, koska olen toiminut suunnittelutoimiston työsuojeluvaltuutettuna ja työhyvinvointi kiinnostaa muutenkin. Suunnittelutoimiston työhyvinvointi liittyy paljon psyykkiseen hyvinvointiin kuten työilmapiiriin ja sosiaalisiin suhteisiin. Fyysinen hyvinvointi koskee lähinnä pääte-työhön liittyviä ongelmia kuten niska- ja hartiaseudun raskuuksia. Työympäristö muodostuu saman työnantajan henkilöstöstä ja toimipiste pysyy muuttumattomana. Rakennustyömaa on hyvin erilainen työympäristö. Siellä työskentelee useita eri urakoitsijoita ja nekin vaihtelevat työmaan edetessä. Vaihtuvat urakoitsijat tuovat omat haasteensa työilmapiiriin. Fyysiset rasitukset liittyvät erityisesti tuki- ja liikuntaelimiin. Lisäksi työturvallisuuteen on kiinnitettävä erityisesti huomiota verrattuna toimistoympäristöön, koska työturvallisuuspuutteet voivat aiheuttaa jopa hengenvaaran.

LÄHTEET

- AHOLA, Kirsi. 2011. Tue Työkykyä. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere.
- ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-10-05].
Saatavissa: <https://ek.fi/blogi/2016/09/28/jan-schugk-bloggaa-sairauspoissaolot-vahentyneet-mika-on-diagnoosi/>
- KAUPPALEHTI. Yrityshaku. Lujatalo. Taloudelliset tiedot. 2016. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-08-26]. Saatavissa: <http://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/lujatalo+oy/01726882>
- LAMPINEN, MARIKA. 2013. Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys työntekijöille. 2016 [verkkoaineisto].
Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69047/Marika%20Lampinen.pdf?sequence=1>
- Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria, 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoitunut toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- LUJATALO. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen. 2016. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-10-20]. Saatavissa: http://www.lujatalo.fi/yritysvastuu/prime101_fi.aspx
- LUJATALO. Rakennusliike Lujatalo Oy. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-08-20]. Saatavissa:
<http://www.lujatalo.fi/>
- LUJA-YHTIÖT. Lujaa osaamista jo yli 60 vuotta. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-08-26].
Saatavissa: <http://www.luja.fi/>
- RAKENNUSLIITTO. Opas rakennusalan luottamustehtävissä toimiville. 2016. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-10-24]. Saatavissa: <https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/08/Talonrakennusalan-luottamusmiesopas-2016-2017.pdf>
- SAVINAINEN, Minna. 2013. Rakentajan hyvinvointi. RK130701. Rakennustieto. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-09-05]. Saatavissa: <https://www.rakennustieto.fi/Downloads/RK/RK130701.pdf>
- SUOMEN TYÖTERVEYSLÄÄKÄRIYHDISTYS r.y. 2016. Työterveyshuolto. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-10-05]. Saatavissa: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00498
- TERVEYSKIRJASTO. Terveysliikunta. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-09-30]. Saatavissa:
(http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934)
- TERVEYSTALO. Näin Suomi sairasti 2014. 2016-05-03. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-10-05].
Saatavissa: (<https://www.terveystalo.com/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Nain-Suomi-sairasti-2014-katso-viisi-yleisinta-sairauspoissaolojen-aiheuttajaa/>)
- TYKY-PÄIVÄ.net. Tyhy-toiminta. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-10-14].
Saatavissa: <http://www.tykypaiva.net/tyhy-toiminta/>
- TYÖTERVEYSLAITOS. Lepo ja palautuminen. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-10-20].
Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokiky
- TYÖTERVEYSLAITOS. Rakennusala, henkinen kuormitus. 2015-08-04. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-10-09]. Saatavissa: [2016http://partner.ttl.fi/fi/toimialat/rakennus/rats/sivut/henkinen-kuormitus.aspx](http://partner.ttl.fi/fi/toimialat/rakennus/rats/sivut/henkinen-kuormitus.aspx)
- TYÖTERVEYSLAITOS. Rakennusalan työterveyshuolto. 2015-08-04. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-10-09]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/rakennus/tyoterveyshuolto/Sivut/default.aspx>
- TYÖTERVEYSLAITOS. Rakennusmiehen työtehtävien aiheuttama kuormitus. 2016. [verkkoaineisto].
[viitattu 2016-09-20]. Saatavissa:

(<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/rakennus/rats/rakennusmies/fyysiset/sivut/default.aspx>).

TYÖTERVEYSLAITOS.RILMA. Rakennusalan työilmapiiri ja henkilöstön hyvinvointi 2011. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-10-06]. Saatavissa: (<http://tyohyvinvointitarjotin.rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/sites/8/2014/04/rilma-2011-loppu-raportti.pdf>)

TYÖTERVEYSLAITOS. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. 2015-08-04. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-08-20]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

TYÖTURVALLISUUSKESKUS. Tuottavuus ja työhyvinvointi. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-10-01]. Saatavissa: (http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo)

TYÖTURVALLISUUSLAKI 738/2002 2. luku 8 § [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-09-15]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

VTT. Rakennusyrityksen turvallisuustehtävät. 2016. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-10-14]. Saatavissa: <http://virtual.vtt.fi/virtual/proj3/ytya/y-tyosuojeluorganisaatio.htm>

Tämä kyselylomake on tarkoitettu rakennusmestariksi valmistavan koulutuksen opinnäytetyön tekemistä varten, joka koskee työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Vastaukset ovat luottamuksellisia ja jäävät ainoastaan opinnäytetyön tekijän käyttöön. Opinnäytetyö koostetaan annetuista vastauksista eikä kenenkään vastaajan henkilöllisyyttä pysty tunnistamaan lopullisesta työstä. Kysymykset koskevat vastaajien kokemuksia työmaalla työskentelystä yleisesti eivätkä kohdistu mihinkään tiettyyn työmaahan. Kiitos vastauksestasi.

Perustiedot vastaajasta

Sukupuoli:	Mies	Nainen	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ikä:	_____ vuotta		
Asema / toimenkuva:	Suorittava työ	Esimiestyö	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Työsuhte:	Vakituinen	Määrä-aikainen	Harjoittelija
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantaja:	Pää-urakoitsija	Urakoitsija	Muu, mikä?
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähtöisin:	Suomesta	Ulkomailta, mistä?	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Työajan käyttö

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Ehdin tehdä työni työajan puitteissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan pitää tarvittavat tauot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Häiritsevät keskeytykset vaikuttavat työtehokkuuteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kiireinen aikataulu hajauttaa töitani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän työtehtäväni riittävän ajoissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen kiireen aiheuttamaa työuupumusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millä tavoin kiireinen aikataulu vaikuttaa työhösi?

Töiden organisointi ja työtehtävät (oma työnantaja)

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Työnjako on toimivaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtävien ohjeistus on selkeää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on vaikutusmahdollisuus oman työni suunnitteluun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtävät vastaavat koulutustani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtäväni ovat yksitoikkoisia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joudun suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäni pitäisi tehdä eri tavalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millaista palautetta haluaisit antaa työtehtävistäsi ja tehtävänjaosta?

Työilmapiiri

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Työmaalla on yleensä hyvä yhteishenki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työilmapiirillä on tärkeä merkitys työhyvinvointiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan tarvittaessa apua työtovereiltani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtoverini kuuntelevat, jos kerron työhön liittyvistä ongelmista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtovereitteni välillä on toisinaan häiritseviä ristiriitoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan päättää, kenen kanssa teen yhteistyötä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Lähiesimieheni johtamistapa on oikeudenmukaista ja tasapuolista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiesimieheni pyrkii luomaan hyvää työilmapiiriä omalla toiminnallaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiesimieheni kuuntelee minua ja rohkaisee sanomaan oman mielipiteeni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muut urakoitsijat kunnioittavat työtäni ja antavat työrauhan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eri urakoitsijoiden välillä on häiritseviä ristiriitoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työskentely vaihtuvien urakoitsijoiden ja tuntemattomien kanssa vaikuttaa työilmapiiriin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen havainnut kiusaamista työmaalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mitkä ovat mielestäsi keskeiset syyt huonoon työilmapiiriin työmaalla?

Millä keinoilla työilmapiiriä työmaalla voitaisiin mielestäsi parantaa?

Työergonomia

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Työni on fyysisesti kuormittavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni on aiheuttanut minulle pysyvää fyysistä vauriota	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mahdolliset fyysiset vaurioni otetaan huomioon tehtävänannossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantajani pyrkii tarjoamaan apuvälineitä työergonomiaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen saanut työnantajaltani ohjeistusta esim. nostoihin liittyen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työturvallisuuteen kiinnitetään tarpeeksi huomiota	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millä keinoilla työergonomiaa voitaisiin mielestäsi parantaa?

Palautuminen

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Työasiat painavat mieltäni vapaa-aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työasiat aiheuttavat unettomuutta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perheeni tukee minua töihin liittyvissä ongelmissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ystäväni kuuntelevat minua työhöni liittyvissä ongelmissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Harrastukset auttavat jaksamaan arkea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millainen vapaa-ajan toiminta auttaa palautumaan työstäsi?

Tukea työhön

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Työnantajalleni on tärkeää, että viihdyn työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantajani tarjoama tuki työssäjaksamiseen on riittävää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tyhy-toiminta ja kulttuurisetelit edesauttavat työssäjaksamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raha- tai muut kannustimet saavat minut työskentelemään tehokkaammin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnantajani tarjoaa minulle tarpeeksi koulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen asioinut työterveyshuollossa työhöni liittyvän fyysisen jaksamisen takia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen asioinut työterveyshuollossa työhöni liittyvän psyykkisen jaksamisen takia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millainen työnantajan tarjoama tuki motivoisi sinua pysymään työnantajasi palveluksessa jatkossakin?

Työmatkat (vastaa vain, jos koskee sinua)

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Lähes aina
Työhöni kuuluu matkustamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asun toisella paikkakunnalla urakan ajan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asun toisessa maassa urakan ajan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen erossa läheisistäni pitkiä aikoja työn takia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mikäli joudut oleskelemaan pitkiä aikoja vieraalla paikkakunnalla / toisessa maassa, niin mikä sinua auttaa jaksamaan arkea?